

# ANALISIS PERBANDINGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN KONTRAK DENGAN KARYAWAN TETAP (Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo)

Bayu Purnama Putra  
Djamhur Hamid  
Ika Ruhana  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email : [pbayu43@yahoo.com](mailto:pbayu43@yahoo.com)

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine and explain the differences Employee Performance Contracts significantly with Job Performance Permanent Employees. The type of research used in this research is explanatory research or research explanation Comparative approaches or comparative research. A sample of 87 employees of PT.Yanaprima Hastapersada, Tbk. Engineering samples using the formula slovin and for comparison using a proportional formula. Engineering analysis of data used is a descriptive analysis, analysis inferential. Results showed on Employee Job Performance Contract on cooperation indicators showed the highest value while the value of the lowest job performance indicators contained in the quality of work . On the results of Job Performance Permanent Employees the highest value contained in the personal quality indicators while the lowest value in the indicator initiative.*

**Key words:** *Job performance, Contracts Employees, Permanent Employees.*

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan perbedaan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak secara signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan Tetap. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan pendekatan *Komparatif* atau penelitian perbandingan. Sampel sebanyak 87 karyawan dari PT.Yanaprima Hastapersada, Tbk. Teknik sampel menggunakan rumus *slovin* dan untuk perbandingannya menggunakan rumus proporsional. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, analisis inferensial, dan uji beda. Hasil menunjukkan pada Prestasi Kerja Karyawan Kontrak pada indikator *cooperation* menunjukkan nilai tertinggi sedangkan nilai prestasi kerja terendah terdapat pada indikator *quality of work*. Pada hasil Prestasi Kerja Karyawan Tetap nilai tertinggi terdapat pada variabel *personal quality* sedangkan nilai terendah pada indikator *initiative*.

**Kata kunci:** Prestasi kerja, Karyawan Kontrak, Karyawan Tetap.

## 1. PENDAHULUAN

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan, karena sumber daya manusia dalam perusahaan mengandung faktor penting untuk menentukan prestasi kerja meningkat dan menurun sehingga

kuantitas dan kualitas dari manusia yang dipilih dan dipekerjakan sesuai kebutuhan.

Persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini, mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas mereka dalam bekerja. Karyawan perusahaan sebaiknya memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan di Indonesia saat ini memiliki pilihan dalam penerapan kebijakan untuk mempekerjakan karyawan secara tetap dan secara kontrak. Keadaan sesungguhnya banyak karyawan yang menentang akan kebijakan untuk memperkerjakan karyawan secara kontrak dan sangat menginginkan untuk menghapus kebijakan tersebut. Secara tidak langsung hal tersebut dapat menimbulkan penurunan prestasi kerja karyawan dikarenakan kurang adanya kepastian kerja di masa akan datang apabila kontrak kerja mereka sudah habis dan perusahaan tidak ingin memperpanjang kontrak mereka serta adanya perbedaan fasilitas yang mereka dapatkan.

PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk adalah industri kimia plastik dalam pembuatan dasar plastik anyaman, atau kantong untuk mengemas semua jenis barang yang membutuhkan tempat untuk proses pengemasan berbahan dasar Polypropylene (PP) dan Polyethylene (PE) di Indonesia. Seperti kantong semen, minuman, bahan makanan dan lain sebagainya. Pada perusahaan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk terdapat karyawan kontrak dan karyawan tetap, untuk itu diperlukan pengetahuan bagaimana prestasi kerja yang terjadi diperlukan agar perusahaan bisa menentukan apakah akan memberikan *reward* dan *punishment* terhadap karyawan mereka, serta digunakan untuk membandingkan bagaimana prestasi kerja mereka sehingga untuk melaksanakan kebijakan selanjutnya bisa berhati-hati. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian berjudul **Analisis perbandingan Prestasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap (studi pada PT Yanaprima Hastapersada Tbk.)**.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2007:105) mendefinisikan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:67) “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### **Karyawan Kontrak**

Menurut pendapat Herawati (2010:1) “Kontrak dan outsourcing adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori precarious work, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti”. Sedangkan menurut Jehani (2010:5) “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja”.

### **Karyawan Tetap**

Faisal berpendapat bahwa (2009:133) “pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak terentu seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya”.

### **Peraturan Pemerintah Yang Mengatur Kebijakan Kontrak Kerja.**

Berdasarkan peraturan undang-undang tersebut maka dapat dijelaskan secara satu persatu berdasarkan urutan pasalnya. Pasal 56 menjelaskan tentang 2 jenis perjanjian kerja (kontrak kerja) dan dasar yang digunakan untuk membedakan perjanjian kerja waktu tertentu dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pasal 57 menjelaskan tentang Perjanjian kerja (kontrak kerja) harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa yang mudah dipahami. Pasal 58 menjelaskan tentang perjanjian kerja (kontrak kerja) tidak boleh adanya masa percobaan kerja. Pasal 59 menjelaskan tentang syarat-syarat khusus yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan dengan karyawan apabila akan menggunakan perjanjian kerja (kontrak kerja).

### **Dampak Sistem Kerja Kontrak Bagi Buruh**

Menurut Herawati (2010:16) “dalam sistem kerja kontrak/*outsourcing*, perusahaan pemberi kerja tidak memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon ketika masa kontrak telah selesai. Kontrak terus menerus dengan upah minimum, berarti tidak ada jaminan atas pekerjaan, tidak ada jaminan atas penghasilan, tidak ada jaminan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Kegiatan sistem kerja kontrak banyak mendapatkan penolakan dari kalangan karyawan perusahaan serta serikat pekerja dikarenakan telah terjadi penyimpangan. Menurut pendapat Jehani (2010:3) “ada beberapa alasan penolakan. Salah satunya adalah tidak terjaminnya kelangsungan kerja bagi pekerja kontrak. Penyimpangan yang sering terjadi antara lain :

- Upah pekerja kontrak dibawah UMR/UMP
- Pekerja kontrak tidak diikutsertakan dalam program Jamsostek
- Para pekerja kontrak dari perusahaan outsourcing bekerja pada bidang-bidang yang bersifat secara terus menerus
- Perusahaan outsourcing nakal, baik langsung maupun tidak memungut uang dari calon pekerja.

### Manfaat dan Kerugian Perusahaan Menggunakan Sistem Kerja Kontrak.

Berikut manfaat dan kerugian dari kegiatan kerja kontrak bagi perusahaan menurut pandangan Koszewska (2004:229) : “Keuntungan paling sering dibicarakan dalam outsourcing (kontrak) yang berhubungan dengan peningkatan kinerja keuangan dan berbagai efek kinerja nonfinansial, seperti fokus yang tinggi pada kompetensi inti perusahaan. Hal tersebut dan lainnya yang paling sering dikutip manfaat dari outsourcing (kontrak) dalam literature :

- Berkurangnya biaya *overhead* dan biaya operasional
- Memungkinkan untuk mengubah biaya tetap menjadi biaya variabel
- Memiliki harga yang bersaing
- Memudahkan dalam pengendalian biaya
- Fleksibilitas yang tinggi dalam memenuhi permintaan
- Akses yang mudah dan lebih ekonomis untuk teknologi baru
- Kemungkinan lebih berfokus pada bisnis inti
- Perbaikan dalam terukurnya biaya
- Kontrol yang lebih baik dari departemen internal

Paling sering dikutip jenis resiko dari *outsourcing* (kontrak) yang terkait adalah :

- Ketergantungan pada pemasok
- Biaya yang tersembunyi
- Hilangnya pengetahuan – Hilangnya sentuhan untuk perkembangan inovasi
- Kurangnya tenaga kerja yang memiliki kemampuan tinggi
- Kesulitan dalam berkomunikasi dan berkoordinasi

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan pendekatan *Komparatif* atau penelitian perbandingan, karena penelitian ini menjelaskan perbandingan antara dua sampel dalam satu variabel penelitian dan selanjutnya menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam pembahasan sebelumnya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial dimana data yang diperoleh merupakan data yang pas dan diperoleh secara terjun dilapangan dengan penyebaran pertanyaan berupa kuesioner.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif Prestasi Kerja Karyawan Kontrak

Pada variabel prestasi kerja karyawan kontrak terdapat 8 indikator, dan 16 item yang berupa pernyataan dan telah teruji secara validitas dan reabilitas. Proses pengambilan datanya melalui kuesioner yang diajukan langsung kepada para karyawan melalui tahap pemilihan sesuai dengan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan.

**Tabel 1. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Karyawan Kontrak**

Indikator	Item	STS		TS		R		S		SS		Mean	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator
X1.1	X1.1.	0	0	0	0	0	0	11	50	11	50	4,09	4,27
	X1.1.	0	0	0	0	0	0	12	55	10	45	4,45	
X1.2	X1.2.	0	0	0	0	0	0	11	50	11	50	4,09	4,09
	X1.2.	0	0	0	0	0	0	11	50	11	50	4,09	
X1.3	X1.3.	0	0	0	0	2	9	11	50	9	41	4,31	4,2
	X1.3.	0	0	0	0	0	0	11	50	11	50	4,09	
X1.4	X1.4.	0	0	0	0	2	9	12	55	8	36	4,27	4,38
	X1.4.	0	0	0	0	2	9	7	31,	13	59,5	4,50	
X1.5	X1.5.	0	0	0	0	0	0	5	23	17	77	4,77	4,7
	X1.5.	0	0	0	0	0	0	8	36	14	64	4,63	
X1.6	X1.6.	0	0	0	0	1	4,5	8	36	13	59,5	4,31	4,38
	X1.6.	0	0	0	0	1	4,5	10	45,	11	50	4,45	
X1.7	X1.7.	0	0	0	0	1	4,5	11	50	10	45,5	4,40	4,31
	X1.7.	0	0	0	0	2	9	13	59	7	32	4,22	
X1.8	X1.8.	0	0	1	4,5	0	0	12	54,	9	41	4,31	4,52
	X1.8.	0	0	1	4,5	0	0	3	13,	18	82	4,72	
Grand Mean X.2													4,36

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Hasil dari tabel 16 distribusi frekuensi yang mengandung grand mean variabel yaitu prestasi kerja karyawan kontrak (X1.) pihak responden memberikan jawaban dari pernyataan sangat setuju

sebanyak 22 orang (100%), dengan rata-rata dari grand mean sebesar 4,36. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden memberikan pernyataan sangat setuju pada keseluruhan indikator dan item dalam grand mean variabel prestasi kerja karyawan kontrak

### Prestasi Kerja Karyawan Tetap

Pada variabel prestasi kerja karyawan kontrak terdapat 8 indikator, dan 16 item yang berupa pernyataan dan telah teruji secara validitas dan reabilitas. Proses pengambilan datanya melalui kuesioner yang diajukan langsung kepada para karyawan melalui tahap pemilihan sesuai dengan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan.

**Tabel 2. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Karyawan Tetap**

Indikator	Item	STS		TS		R		S		SS		Mean	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator
X2.1	X2.1.	0	0	0	0	4	6	48	74	13	20	4,13	4,2
	X2.2.	0	0	0	0	9	14	44	68	11	17	4,04	
X2.2	X2.2.	0	0	1	1,5	10	15	46	71,5	8	12	3,93	3,98
	X2.3.	0	0	1	1,5	11	16	43	65,5	10	15	3,95	
X2.3	X2.3.	0	0	2	3	11	16	39	61	13	20	3,96	3,95
	X2.4.	0	0	1	1,5	20	31	34	52	10	15	3,81	
X2.4	X2.4.	0	0	0	0	19	29	37	57	9	14	3,84	3,82
	X2.5.	0	0	0	0	1	1,5	45	69	19	29,5	4,27	
X2.5	X2.5.	0	0	0	0	12	18	42	65	11	17	3,98	4,12
	X2.6.	0	0	1	1,5	14	21	35	54	15	23	3,98	
X2.6	X2.6.	0	0	0	0	3	4,5	45	69	17	26,5	4,21	4,09
	X2.7.	0	0	0	0	18	27	42	65	5	7,5	3,8	
X2.7	X2.7.	0	0	5	7,5	16	24	35	54	9	14	3,73	3,76
	X2.8.	0	0	2	3	22	34	37	57	14	21,5	4,43	
X2.8	X2.8.	0	0	0	0	2	3	38	58	25	38	4,35	4,39
	Grand Mean X.2												4,03

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Hasil dari tabel 2 distribusi frekuensi yang mengandung grand mean variabel yaitu prestasi kerja karyawan kontrak (X2) pihak responden memberikan jawaban dari pernyataan setuju sebanyak 65 orang (100%), dengan rata-rata dari grand mean sebesar 4,03. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden memberikan pernyataan setuju pada keseluruhan indikator dan item dalam grand mean variabel prestasi kerja karyawan tetap.

### Analisis inferensial

#### Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis, uji normalitas data terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau

tidak. Untuk menguji normalitas data dapat diuji dengan *Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Karyawan Kontrak	Karyawab Tetap
Prestasi Kerja	0,628	0,192
Jenis Distribusi Data	Normal	Normal

Sumber : Data diolah 2015

Pada data kolom karyawan kontrak *pre-test* nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari uji normalitas data *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan hasil sebesar 0,628 lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan kriteria pengujian dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Pada data kolom karyawan tetap *post-test* nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari uji normalitas data *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan hasil sebesar 0,192 lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan kriteria pengujian dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi data normal.

#### Uji Homogenitas

Uji homogenitas berdasarkan data yang diperoleh dari sampel yang telah diolah sebelumnya. Kemudian data yang diperoleh akan diolah dan dianalisis secara statistik untuk mengetahui apakah data tergolong homogen atau heterogen. Untuk melaksanakan uji homogenitas, maka uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis uji *Independent Samples Test* karena dalam analisa ini yang digunakan untuk mencari data termasuk homogen atau tidaknya.

**Tabel 4. Hasil Homogenitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Prestasi kerja karyawan kontrak	0,354	Homogen
Prestasi kerja karyawan tetap	0,354	Homogen

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan perhitungan data prestasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap diperoleh data Signifikasi dari kolom tabel *Levene's Test for Equality of Variances* sebesar 0,356 lebih besar dari taraf signifikasi 0,05 maka data dinyatakan homogen.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dapat diambil beberapa kesimpulan, dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. prestasi kerja karyawan kontrak memiliki tingkat *cooperation* (kerja sama) yang tinggi dan memiliki tingkat *qualities of work* (kualitas hasil kerja) yang lebih rendah dibandingkan indikator yang lainnya. Prestasi kerja pada karyawan kontrak memiliki penilaian yang sangat tinggi, hal ini disebabkan adanya faktor masa kerja yang sedikit yaitu kurang dari 2 tahun sehingga agar bisa terus bekerja mereka harus memiliki prestasi kerja yang baik dan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal agar mendapatkan kontrak baru, bahkan bisa diangkat menjadi karyawan tetap apabila sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi adalah faktor usia seseorang pada masa produktif merupakan penyebab pendewasaan akan pemikiran pada pentingnya tentang bekerja dengan baik karena hal itu mengacu pada kepentingan bersama yaitu pada karyawan dan perusahaan.
2. prestasi kerja karyawan tetap memiliki tingkat *personal qualities* (kualitas pribadi) yang tinggi dan memiliki tingkat *initiative* (inisiatif) yang lebih rendah dibandingkan indikator yang lainnya. Prestasi kerja karyawan tetap memiliki penilaian yang tinggi, hal ini disebabkan oleh faktor tingkat pendidikan yang sebagian besar diisi oleh oleh gelar D3 dan S1 dengan demikian para karyawan tetap memiliki kualitas individu dan profesionalitas dalam bekerja sesuai dengan apa yang pernah mereka dapatkan selama menempuh jenjang pendidikan. Faktor masa kerja karyawan tetap juga mempengaruhi, sehingga mereka harus bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mereka juga memiliki komitmen yang sebelumnya mereka setuju saat melakukan perjanjian

kerja. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka akan mempengaruhi perkembangan dari perusahaan, disebabkan banyaknya target yang belum tercapai.

3. Hasil perhitungan yang diperoleh pada prestasi kerja karyawan kontrak adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikasi 0,05 maka data dinyatakan terdapat perbedaan, sedangkan hasil yang sama juga diperoleh pada prestasi kerja karyawan tetap dalam hasil ujinya karena data berdistribusi normal juga dan hasilnya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikasi 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan prestasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap.

### Saran

Ada beberapa saran yaitu:

1. Prestasi kerja karyawan kontrak secara keseluruhan memiliki rata-rata penilaian yang sangat tinggi dibandingkan prestasi kerja karyawan tetap, maka sebaiknya mereka diberikan tambahan terhadap kompensasi yang diberikan, hal ini diperlukan untuk menjaga prestasi kerja mereka. Apabila memberikan status pekerjaan tetap pada karyawan sebaiknya diberikan secara hati-hati, serta membuat penilaian khusus untuk menghindari kesalahan dalam pemilihan karyawan tetap, sehingga bisa dikatakan hanya karyawan yang layak dan pantas untuk mendapatkan penghargaan tersebut serta kedepannya tidak akan merugikan pihak perusahaan. Jika tidak hal tersebut dapat menyebabkan penurunan dalam prestasi kerja mereka dan mengganggu proses kinerja perusahaan. Pada indikator *quality of work* juga perlu diberi perhatian khusus karena itu merupakan letak penilaian terendah pada hasil penelitian sehingga perlu adanya peningkatan dalam pengawasan saat bekerja dan pelatihan untuk memperbaiki pekerjaan mereka. Pada lamanya pemberian masa bekerja saat perjanjian kerja sebaiknya lebih dipertimbangkan, tidak terlalu pendek dan terlalu panjang, sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan menghargai calon karyawan.
2. prestasi kerja karyawan tetap secara keseluruhan memiliki penilaian yang tinggi tetapi masih perlu adanya peningkatan

dalam beberapa faktor seperti kreatifitas dan inisiatif dalam bekerja hal tersebut sesuai dengan hasil dari penelitian ini. Sehingga dengan meningkatkan memberikan motivasi yang pas dan sesuai kebutuhan seperti pemberian *reward*, kenaikan jabatan serta mendapatkan bonus khusus apabila mereka berprestasi tinggi, hal ini bisa merangsang minat dan meningkatkan prestasi kerja mereka agar lebih baik lagi.

- 3 bahwa terdapat perbedaan secara signifikan pada prestasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Faktor utama yang menyebabkan hal tersebut adalah motivasi dalam hal pemberian kompensasi yang sesuai dengan upah minimum regional (UMR) di Sidoarjo yang tinggi sehingga mereka tidak perlu memikirkan apabila kurangnya penghasilan serta adanya pemberian *reward* khusus, apabila mereka memiliki prestasi kerja yang baik, selalu meningkat dari waktu ke waktu dan melaksanakan serta mematuhi peraturan perusahaan maka akan diberikan status pekerjaan secara tetap. Sehingga kebijakan tersebut harus dipertahankan untuk saat ini dan diperhitungkan untuk jangka kedepannya. Dipertahankan untuk sekarang karena bisa dikatakan programnya berhasil dalam hal tingginya prestasi kerja karyawan kontrak bahkan melampaui prestasi kerja karyawan tetap. Dipertimbangkan untuk jangka panjangnya jika perusahaan mengalami penurunan pendapatan, penurunan kinerja, sehingga dengan semakin besarnya biaya perusahaan akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan dan akan berakibat buruk pada perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Faisal, Gatot. 2009. *How to be Smarter Tax Payer, Bagaimana menjadi Wajib Pajak yang cerda ? s*. Jakarta : Grasindo.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT RinekaCipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Herawati, Rina. 2010. *Kontrak dan Outsourcing Harus makin Diwaspadai*. Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.

Jehani, Libertus. 2010. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta : Forum Sahabat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama.

## Internet

PT Yanaprima Hastapersada,tbk, 2013. Laporan Tahunan Perusahaan tahun 2013. Diakses pada tanggal 25 Mei 2014 dari <http://www.yanaprima.com/download/Annual%20Report%202013.pdf>

## Jurnal

Koszevska, Malgorzata. 2004. *Ooutsourcing as a modern management strategy: Prospects for its development in the protective clothing market*. Technical University of Lodz : Poland.

## Undang-Undang

Undang-undang No.13 Tahun 2003 . *Tentang Ketenagakerjaan*. Bab XI Pasal 56, 57, 58 dan 59.

## Skripsi

Wisnu, Bayu Pradana. 2012. Analisis Perbandingan Kinerja Antara Pegawai Tetap dan Pegawai alihdaya (Outsourcing) pada bagian Produksi ,PT.Petrokimia Kayaku, Gresik. Universitas Negeri Jember. Skripsi yang dipublikasikan.